*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*
*https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/397161*

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Экономика труда

Введение 3
1 Теоретические аспекты оплаты труда персонала организации 4
1.1 Понятие и виды оплаты труда в организации 4
1.2 Организация и формы оплаты труда персонала в организации 6
2 Анализ организации оплаты труда персонала ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Новосибирской области 10
2.1 Краткая характеристика организации 10
2.2 Анализ подсистемы оплаты труда персонала в учреждении 12
2.3 Недостатки системы оплаты труда в организации 17
3 Совершенствование организации оплаты труда в учреждении 19
3.1 Направления совершенствования оплаты труда в ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Новосибирской области 19
3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий 22
Заключение 24
Список использованных источников 25
Приложения 27

Введение

Актуальность данного исследования заключается в том, что в настоящее время проблемы построения грамотной системы оплаты труда на российских предприятиях имеют большое значения для управления персоналом.
Цель данной работы заключается в том, чтобы изучить экономическую природу фонда заработной платы и проанализировать рациональные способы организации оплаты труда на предприятии.
В соответствии с этой целью ставятся следующие задачи:
- Дать понятие экономической категории заработной платы
- Выявить факторы, влияющие на фонд оплаты труда
- Изучить систему организации оплаты труда
- Выделить основы организации оплаты труда в ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Новосибирской области.
- Предложить меры по ее улучшению.
Предметом данной работы выступают экономическая основа заработной платы, системы и фонда оплаты труда на предприятиях.
Данное исследование состоит из трех основных частей. В первой будут рассмотрены теоретические подходы к пониманию природы заработной платы, ФОТ. Во второй части анализируются системы и фонда оплаты труда как элементов организации зарплаты в компании. Третья часть работы посвящена изучению применения на практике и конкретном предприятии систем заработной платы.
Для раскрытия данной темы были использованы учебные пособия по организации оплаты труда персонала, ресурсы Интернет.

1 Теоретические аспекты оплаты труда персонала организации
1.1 Понятие и виды оплаты труда в организации

В соответствии с ежегодными изменениями в социальном и экономическом развитии каждой страны также меняется и политика отдельного предприятия в области расчета, начисления заработной платы, систем и форм оплаты труда. Заработная плата представляет собой основной доход, получаемый работником, занятым на предприятии. Этот доход он получает в обмен на применение своего труда.
Заработная плата включает в себя регулярную денежную выплату работодателями работникам за труд, которая осуществляется ежемесячно, либо ежегодно [8, с.55].
На уровень заработной платы может влиять множество факторов, которые условно можно разделить на

рыночные и нерыночные.
Существует два вида зарплаты: [15, с.77] (рис.1)
(1) Номинальная зарплата
(2) Реальная зарплата.
Рисунок 1 – Виды заработной платы
Номинальная заработная плата связана с зарплатой в денежной форме. Реальная заработная плата может также включать в себя товары и услуги, помимо денежной заработной платы.
Денежная, или номинальная, заработная плата означает выплату, производимую работникам в денежном выражении. Номинальная заработная плата или номинальный заработок относятся к сумме заработной платы, измеряемой в денежном выражении. Например, работнику платят 600 рублей в день, тогда это называется денежной заработной платой. Денежная заработная плата рассчитывается в денежном выражении, выплачиваемом работнику за труд.
Реальная заработная плата выражается в виде товаров и услуг, а также удобств, предоставляемых работодателем работникам. Другими словами, реальная заработная плата включает в себя денежную заработную плату плюс другие удобства, предоставляемые работнику, такие как жилье, бесплатное электричество и водоснабжение, медицинские и образовательные учреждения и транспортные средства, предоставляемые работодателем работникам.
Таким образом, реальная заработная плата рассчитывается на основе следующих данных:
Реальная заработная плата = Денежная заработная плата + Другие услуги, предоставляемые работодателем.
Денежная заработная плата и реальная заработная плата отличаются. Когда денежная заработная плата повышается, но цены растут, это приведет к снижению реальной заработной платы, потому что покупательная способность денег уменьшается. Напротив, когда работодатель увеличивает денежную заработную плату за счет предоставления различных удобств в виде жилья, медицинских и образовательных услуг, мест отдыха, бесплатной воды и электричества, пособий на проезд и т.д., материальное положение работников улучшается.
Во время дефляционной ситуации в стране реальная заработная плата увеличивается из-за падения цен на товары и услуги. Таким образом, положение работников может быть лучше или хуже в зависимости от уровня реальной заработной платы.
Реальная заработная плата зависит от многих факторов, таких как покупательная способность денег, дополнительные льготы, которые получают работники, такие как бесплатный пансион и проживание, регулярность трудоустройства, условия труда и так далее. Реальная заработная плата не всегда повышается вместе с денежной зарплатой.
Несмотря на увеличение денежной заработной платы, положение работников может ухудшиться, если цены будут расти быстрее, чем денежная заработная плата. Таким образом, никогда нельзя быть уверенным в том, что работники в конкретной стране богаты, просто взглянув на размер их денежной заработной платы.
Таким образом, чем сложнее работа, тем выше заработная плата. Показатели сложности работы часто используются, когда необходимо определить относительную ценность одной работы по сравнению с другой в организации.

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ
ГОСТ
1) Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)
2) Гражданский Кодекс РФ от 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ (в ред. Федерального закона от 24.07.2023 N 351-ФЗ)
КНИГА
3) Алпатова Н.Г. Аудит расчетов по оплате труда. М.: Юнити-Дана, 2017. 351 с.
4) Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. М.: Проспект, 2019. 224 с.
5) Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. М.: Юрайт, 2018. 346 с.
6) Генкин Б.М. Организация оплаты труда. М.: Юнити-Дана, 2019. 448 с.
7) Дубровин И.А. Экономика труда. М.: Дашков и К, 2018. 601 с.
8) Ендовицкий Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет. М.: Юнити-Дана, 2018. 485 с.

9) Зубаревич Н.В. Организация и оплата труда на предприятии. М.: Дело, 2017. 328 с.
10) Ильин А.И. Экономика предприятий. М.: Новое знание, 2018. 322 с.
11) Кулагин О. Премирование персонала// Управление персоналом. 2017. №6. 57-62 с.
12) Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. М.: Инфра-М, 2018. 420 с.
13) Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. М.: Омега-Л, 2019. 299 с.
14) Никитин В.Ю. Заработная плата. М.: ГроссМедиа, 2018. 157 с.
15) Остапенко Ю.М. Экономика труда. М.: Инфра-М, 2019. 272 с.
16) Сабирова Л.В. Внутрифирменная политика оплаты труда. Омск: ОмГУ, 2017. 729 с.
17) Савченко П.В. Политика доходов и заработной платы. М.: Юрист, 2018. 456 с.
18) Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата. М.: Юнити-Дана, 2017. 260 с.
ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ
Официальные документы из справочных правовых систем
19) Об автономных учреждениях [Электронный ресурс]: Федеральный закон РФ от 03.11.2006 №174-ФЗ гл.3 ст.8 п.2. Доступ из справочной системы Гарант
Электронный ресурс удаленного доступа
20) ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Новосибирской области [Электронный ресурс]: Сайт учебного центра. URL: https://ucnsk.ru/?ysclid=lmt6isoozc987256130 (дата обращения: 20.07.2023)

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*
*https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/397161*